

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. HANIL INDONESIA DI BOYOLALI**

Skripsi

*Diajukan kepada fakultas psikologi
untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar sarjana (S1) psikologi*



Diajukan Oleh:

AGUS WIBOWO

F 100 060 016

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2011

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa globalisasi ini, manusia dituntut untuk bisa bersaing dalam semua aspek dan juga bisa melakukan perubahan untuk menuju ke arah perbaikan. Hal ini juga berlaku dalam bidang industri yang mengalami banyak kemajuan dalam perekonomian di Indonesia. Pembangunan dalam bidang industri sangat pesat perkembangan dan telah membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia.

Banyaknya perubahan yang terjadi tidak begitu saja, lepas dari pesan manusia sebagai penentu kesuksesannya sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa manusia adalah satu-satunya sumber utama dari suatu perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh teknologi lainnya walaupun sarana dan fasilitas pendukung sangat lengkap, namun hal tersebut tidak akan mempunyai arti apapun tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya (As'ad 2001). Suatu perusahaan akan dapat mencapai suatu hasil yang optimal mungkin apabila didalamnya terdapat suatu kepemimpinan yang baik dan yang efektif serta didukung dengan budaya yang baik pula sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan secara otomatis berimbas pula pada peningkatan kinerja perusahaan.

Membahas tentang kepuasan kerja, Robbins (1996) berpendapat, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Selain itu Robbins juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja hanya dapat diamati melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam bentuk suatu perilaku tertentu. Pada umumnya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawannya termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan kualitas hidup karyawan adalah salah satu tujuan perusahaan disamping tujuan perusahaan lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meglino (Munandar, 2001) menunjukkan bahwa para karyawan lebih puas dan memegang komitmennya bila nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

Perusahaan yang ingin maju dan berkembang tentunya akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, tetapi jika karyawan tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka cenderung akan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dan memperhatikan karyawannya. Hal ini seperti peristiwa pada salah satu perusahaan PT Texmaco Taman Sintetic Kaliwungu Kendal yang mengalami permasalahan dimana karyawan melakukan aksi demonstrasi karena karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan terhadap “pesangon” pensiun yang harusnya mereka terima. Karyawan menuntut uang pesangon, setelah kurang lebih lima tahun di PHK dari perusahaan, menuntut dibayarkannya sisa pesangon yang pernah dijanjikan manajemen perusahaan (Suara Merdeka, 2010). Kejadian ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak hanya dialami oleh karyawan pada waktu bekerja saja tetapi juga waktu karyawan ingin memasuki masa pensiun.

Kasus lainnya yaitu ratusan karyawan Sultan Agung Craft yang melakukan aksi mogok kerja dikarenakan menuntut gaji selama lima bulan yang belum dibayarkan (Bataviase, 2010). Pemogokan kerja ini terjadi karena atasan atau perusahaan kurang memperhatikan hak-hak karyawannya. Pemogokan ini biasanya dipilih sebagai alternatif terakhir karena karyawan tidak memiliki cara lain untuk mengingatkan para pemimpin agar memperhatikan nasib karyawannya. Karyawan terpaksa melakukan pemogokan kerja meskipun harus mendapatkan sanksi tertentu dari perusahaan seperti yang tercantum dalam Kepmenakertrans No.78 tahun 2001 pasal 15 yang membatasi hak buruh melakukan pemogokan kerja, jika pemogokan kerja dilakukan lebih dari lima hari maka karyawan akan diberhentikan.

Kasus yang ada pada PT. Hanil Indonesia, karyawan merasa puas bekerja di PT. Hanil Indonesia dikarenakan karyawan merasa kesejahteraan sangat diperhatikan oleh perusahaan diantaranya mendapatkan jaminan kesehatan, tersedia poliklinik didalam perusahaan, mendapatkan fasilitas transportasi gratis, dan karyawan juga mendapatkan asuransi kesehatan jamsostek.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah mutu pengawasan. Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan Ghiselli & Brown (dalam As'ad 2001). Sukses tidaknya karyawan dalam berprestasi dan mencapai kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001).

Keberadaan pemimpin dalam sebuah perusahaan adalah sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa pemimpin yang baik, adil dan bijaksana akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Suwandi dalam Hardini, 2001).

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting dalam efektifitas manager. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dalam kepemimpinan, maka kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Greenberg dan Baron (1997) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsure kunci dalam keefektifan organisasi. Jika organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, maka akan dicapai pengembangan efektifitas personalia dalam organisasi.

Seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional terutama dalam hal pengaruh pimpinan terhadap bawahannya diharapkan dapat memerankan dirinya sebagai pelatih atau mentor sehingga bawahan dapat percaya, kagum, loyal, senang, dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi dan dapat dicapai dengan cara meningkatkan kesadaran bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dan mengembangkan kebutuhan bawahannya (Hater dan Bass dalam Darwis, 2006)

Pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus dapat mentransformasikan visi dan misi perusahaan kepada bawahan dan menyamakan visi mereka dengan visi bawahan. Model kepemimpinan yang mampu mentransformasikan visi dan misi perusahaan kepada bawahan disebut dengan kepemimpinan transformasional. Bryman (dalam Ratnawati, 2007) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Bass (dalam Ratnawati, 2007) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*).

Gaya kepemimpinan transformasional sangat sesuai diterapkan pada kondisi yang makin kompetitif ini untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu menciptakan rasa puas yang membantu penggunaannya dan juga pelatihan-pelatihan yang mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Dalam menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang perlu diingat dan yang memungkinkan penggunaan kepemimpinan transformasional adalah perlu niat dan semangat yang tinggi dari semua pihak yang ada dalam perusahaan dengan kompleksnya tantangan yang dihadapi para pemimpin transformasional dalam mentransformasi perusahaan. Penggunaan kepemimpinan tidak hanya pada tingkat top manajer saja. Gaya kepemimpinan yang ada di PT. Hanil Indonesia, dimana pemimpin selalu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya. Pemimpin sering terjun langsung kelapangan untuk melihat karyawannya bekerja, disamping itu setiap hari sebelum karyawan melakukan pekerjaannya pemimpin selalu memberikan pengarahan, motivasi

terlebih dahulu kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi kurang lebih 15 menit. Selain itu karyawan juga merasa puas atau senang karena pemimpin mau mendengarkan saran maupun kritik dari bawahannya.

Budaya organisasi yang kuat diperlukan setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehubungan dengan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan transformasional memegang peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga keberadaan pemimpin sangat perlu diperhatikan guna memberi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan? Oleh karena itu penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Hanil Indonesia Di Boyolali”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.
2. Tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional.
3. Tingkat kepuasan karyawan.

4. Peranan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya yaitu:

1. Teoritis

Dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dalam hal gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

2. Praktis

- a. Bagi Direksi PT. Hanil Indonesia

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemimpin perusahaan agar lebih memperhatikan pegawainya supaya para pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan lebih produktif dalam bekerja

- b. Bagi karyawan

Diharapkan lebih baik lagi dalam berkomunikasi dengan atasan sehingga dapat memecahkan masalah dengan solusi-solusi yang tepat.

- c. Bagi Fakultas Psikologi

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif guna menunjang perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

- d. Bagi Peneliti lain

Agar ini digunakan sebagai bahan informasi dan inspirasi bagi penelitian-penelitian berikutnya.